



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GRANADA CLUB DE GOLF LOS COSARIOS, S.L.

Artículo 1. **Ámbito de aplicación funcional y territorial**

El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las normas que han de regular las relaciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios como trabajadores por cuenta ajena en la actividad relacionada con el Campo de Golf "Granada Club de Golf Los Cosarios, S.L.", y que desarrollen su actividad en el domicilio social de Avenida de los Cosarios, s/n, Las Gabias en la provincia de Granada C.P. 18110.

Para cualquier concepto no cubierto por este convenio, regirá lo estipulado en relación con el mismo en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales vigentes.

Artículo 2. **Ámbito de personal**

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla mencionada en el art. 1 anterior, que a la entrada en vigor del mismo estén en activo, pertenezcan a la citada empresa y se encuentren comprendidos en las categorías laborales reseñadas en los anexos I y II del presente convenio, así como a todos aquellos que se contraten con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 3. **Garantías.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, tendrán la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán con el concepto de garantías "ad personam" para quienes vinieron gozando de ellas, para lo que se establecerá un complemento salarial "ad personam" consolidado, no absorbible ni revalorizable.

Artículo 4. **Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2010. Las subidas salariales a partir del año 2007, se efectuarán a partir del 1 de enero independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P. Será prorrogado tácitamente de año en año en el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes, salvo que sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínimas de tres meses a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Jornada laboral y descanso semanal.

Se pacta una jornada laboral ordinaria de 1.826 horas anuales.

Cada trabajador tendrá derecho a dos días libres continuados, por cada semana de trabajo, los cuales se tomarán en función de la actividad desarrollada.

Artículo 6. Salario base.

El salario base pactados en el presente convenio para los trabajadores acogidos al mismo durante el año 2007, son los que se establecen en las tabla de salarios anexa.

Para el año 2008, se acuerda un incremento del IPC real más 0.70 para todos los conceptos salariales.

Para el año 2009, se acuerda un incremento del IPC real más 0.80 para todos los conceptos salariales.

Para el año 2010, se acuerda un incremento del IPC real más 0.90 para todos los conceptos salariales.

A primero de año se incrementará el IPC previsto por el gobierno más la fracción pactada, debiéndose regularizar con el IPC real más la fracción correspondiente al final de cada ejercicio abonándose dicha diferencia en la nómina del mes en que se conozca definitivamente dicho índice.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador por este convenio, tiene derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario base. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

- PAGA DE VACACIONES: antes del 15 de Julio
- PAGA DE NAVIDAD: antes del 22 de diciembre.

Al que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año percibirá estas pagas prorrateando su importe con arreglo a los días trabajados, siendo ambas de devengo anual.

Artículo 8. Complementos salariales

8.1. Plus de festivos.

Los Caddy Master, Starter y Marshall recibirá un complemento mensual de 47 euros, como compensación al tener que realizar parte de su jornada anual en días

festivos.

8.2. Complemento por i.t.

Cuando un trabajador acogido al presente convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo o enfermedad que requiera hospitalización, percibirá de la empresa junto con la prestación de pago delegado un complemento empresarial hasta el 100% de los conceptos salariales mensuales.

De igual forma, cuando un trabajador cause baja por enfermedad que no requiera hospitalización, percibirá de la empresa como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba por I.T. y el 100% del salario normal de un mes a partir del día siguiente a la baja. Para mantener el cobro de este complemento a partir del día 4 será necesaria la certificación de los servicios médicos de la mutua de accidentes de trabajo que cubra dicha contingencia.

8.3. Ayuda a la enseñanza.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores que tengan edades de 3 a 18 años en el mes que se concede la ayuda (ambos inclusive), se establece un plus de 150 euros por cada hijo. Esta cantidad será abonada en la nomina del mes de septiembre.

8.4. Horas extraordinarias.

Tanto el club como los trabajadores acogidos al presente convenio, evitarán en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, realizándose únicamente aquellas que, previamente pactadas se consideren imprescindible; se retribuirán a razón de 10 euros la hora extraordinaria. Si se acuerda entre trabajador y empresa, la hora extra podrá cogerse en descanso, esta se retribuirá a razón de dos horas ordinarias por cada hora extra trabajada. Las horas extras en concepto de descanso se acumularán y se disfrutarán con mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, contando siempre con las necesidades del servicio.

8.5. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para el guarda con un valor del 25% de la hora de trabajo ordinaria. Las horas nocturnas se desarrollarán a partir de las 22:00 horas y hasta las 6:00 a.m. del día siguiente.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

La empresa Granada Club de Golf Los Corsarios, S.L., dotará anualmente a los trabajadores de la Ropa de Trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con las estaciones del año y en función de la actividad a desarrollar, según los Anexos I y II, los trabajadores usarán obligatoriamente la ropa de



trabajo entregada, exclusivamente dentro de las instalaciones del Club de Golf y en la misma temporada en la que se les entregue.

Artículo 10. Ausencias justificadas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

* Veinte días naturales en caso de matrimonio, disfrutable una vez durante toda la duración del contrato.

* Por hospitalización, accidente, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermano de uno u otro cónyuge, tres días de licencia si el hecho causante tuviera lugar en la provincia de residencia del trabajador y cinco días si ocurriera fuera de ella. En todo caso por el fallecimiento del cónyuge la licencia se pacta en cinco días naturales retribuidos.

* Por nacimiento de hijos 5 días y 8 días en caso de parto múltiple o con complicaciones. Estos días podrían ser aumentados si el gobierno establece una ausencia más beneficiosa.

* Dos días por traslado del domicilio habitual, previa presentación del justificante.

* Por matrimonio de hijos, en día laborable, se tomará el día de la celebración.

* Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

* Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba la indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la empresa.

* Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

* Por asuntos propios 3 días. Estos serán autorizados siempre que no sean solicitados por varios trabajadores en las mismas fechas. La petición de los días de asuntos propios, tendrán que ser solicitado con una antelación de 48 horas.

Artículo 11. Vacaciones y festivos.



Todos los trabajadores acogidos a este convenio, tendrán derecho al disfrute de un mes de vacaciones, por año trabajado, durante los cuales el trabajador percibirá la totalidad de los conceptos salariales de un mes normal. Las vacaciones deberán acordarse antes del 31 de marzo del año en vigor. El primer día de vacaciones si cayera en el descanso semanal, comenzará el primer día siguiente de dicho descanso semanal.

Además de las vacaciones pactadas, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los días festivos que publica el Boletín oficial de la Junta de Andalucía.

Artículo 12. Régimen disciplinario.

Artículo 12.1. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales.

Artículo 12.2. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este convenio y normativa vigente en cada momento.

Artículo 12.3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, sin que exista causa justificada.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.
4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el





incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

6. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos personales y de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

La mala fe y/o el perjuicio a la empresa en estos actos determinarían la calificación como falta grave.

Artículo 12.4. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad y hasta la sexta en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el periodo de un mes.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres así como documentos de la empresa.
6. La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
7. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
8. La realización sin el oportuno permiso, de trabajo particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.





10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

11. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

12. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 12.5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada de asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en siete ocasiones en un periodo de un mes o el doble en un trimestre.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Así como, hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

9. El acoso sexual y mobbing.





10. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

11. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.

13. El consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

Artículo 12.6. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo y normativa laboral vigente. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el art. 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.7. Graduación de sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, serán la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:





a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

Artículo 12.8. Prescripción.

Las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión según la siguiente relación: Por faltas leves, dos meses. Por faltas graves, cuatro meses. Por faltas muy graves, ocho meses.

Artículo 13. Comisión paritaria y de seguimiento.

- Designación de la Comisión. De acuerdo con el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se designa una comisión paritaria en representación de las partes, compuestas por un representante de los trabajadores y el representante legal o apoderado por la Empresa que firmaron este convenio y participaron en las negociaciones del mismo. En caso de ausencia justificada de alguna de las partes, se acuerda la asistencia de vocales sustitutos. Ambas partes podrán acudir a las reuniones con un máximo de dos asesores.

- Competencias de la Comisión Paritaria: La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos, como individuales, surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

La empresa y los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio colectivo de la legislación vigente, deberán dirigirse a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

Procedimiento de la Comisión Paritaria:

Con el fin de que la comisión paritaria tenga conocimiento previo, la empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por unanimidad de los miembros de la comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la comisión paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de jurisdicción laboral o aquellas otros que las





partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo la podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio de la Comisión Paritaria El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en la sede de Granada Club de Golf los Corsarios, S.L.

Anexo I. Trabajadores de deportes y administración

Jornada laboral

Los Caddy Master, descansarán jueves-viernes o sábados-domingos cada semana de forma alternativa.

Los Stárters en época invernal (octubre-mayo) descansarán jueves-viernes o sábados-domingos cada semana de forma alternativa.

Tendrán jornada continua también de forma alternativa jueves-viernes o sábado domingo. Verano (junio-septiembre): descanso lunes-martes.

Recogebolas:

Noviembre a febrero: 10:00 a 14:00 y de 16:00 a

20:00 De marzo a octubre: 10:00 a 14:00 y de 17:00 a 21:00 Dos días de descanso continuado: lunes y martes de cada semana.

Todos los trabajadores de deportes tendrán un descanso de 30 minutos para el desayuno, el cual en caso de no ser consumido podrán acumularlo para los días en los que tienen jornada continua como mayor horario para la comida.

Caddy Master: Se establece que de forma esporádica (una semana al mes), así como en caso de baja, vacaciones etc, realizará labor de starter si así lo requiere la empresa.

Starter-Marshal: Se establece que de forma esporádica (cubrir turnos de desayuno-almuerzo), bajas o vacaciones, realizará labor de caddy máster si así lo requiere la empresa.

Horario de trabajo

Los Caddy máster:



De octubre a marzo: mañana de 8:30 a 15:00 horas

Tardes: 15.00 a 20:00 horas

Festivos: 8:30 a 20:00 horas.

(Solo existirá un turno con sus descansos para desayuno y almuerzo)

De abril a septiembre: mañanas de 8:30 a 15:00 horas

Tardes de 15:00 a 20:00 horas

Festivos: 8:00 a 20.00 horas

(Solo existirá un turno con sus descansos para desayuno y almuerzo)

Starter-Marshall:

De octubre a marzo: mañana de 8:30 a 15:00 horas

Tardes: 15.00 a 20:00 horas

Festivos: 8:30 a 20:00 horas.

(Solo existirá un turno con sus descansos para desayuno y almuerzo)

Cuando se descansa fin de semana se tendrá horario continuo jueves-viernes

De abril a mayo: mañanas de 8:30 a 15:00 horas

Tardes de 15:00 a 20:00 horas

Festivos: 8:00 a 20.00 horas

(Solo existirá un turno con sus descansos para desayuno y almuerzo)

Cuando se descansa fin de semana se tendrá horario continuo jueves-viernes

De junio a septiembre: Miércoles de 15:00 a 20:00 horas

Jueves-viernes de 8:30 a 20:00 horas

Sábados-Domingos: 8:00 a 15:00 horas

(Solo existirá un turno con sus descansos para desayuno y almuerzo)

Ambos turnos mañana y tarde irán rotando de tal forma que se cubra toda la jornada, excepto los tres meses de verano que solo hay un Starter.





Cuando haya campeonatos se podrán modificar estas jornadas según la necesidad de los mismos, realizando la compensación bien como hora extra o por doble valor de hora ordinaria.

Caddie Master: Se establece que por necesidades del servicio, así como en caso de baja, vacaciones etc, vendrán obligados a realizar labor de Starter-Marshall.

Starter-Marshall: Se establece que por necesidades del servicio, así como en caso de baja, vacaciones etc, vendrán obligados a realizar labor de Caddie Master.

Vacaciones y festivos

El mes correspondiente de vacaciones se disfrutará preferentemente entre junio y septiembre, periodo de menor afluencia de jugadores.

En el caso de los trabajadores de deportes caddie máster y starter-marshall, al no disfrutar de los festivos anuales publicados en el boletín oficial de la junta de Andalucía, estos días, se le computarán en la jornada anual, además percibirán el plus anteriormente mencionado de 47 euros al mes, únicamente, se establece para ellos sin posibilidad de ser canjeado por remuneración el descanso de 25 de diciembre y 1 de enero, los cuales si el club no quiere permanecer cerrado buscará personal alternativo para cubrir dichos puestos.

En el caso del recogebolas en lugar de 12 festivos al año se establecen 17 días de descanso a elegir, de acuerdo siempre con la empresa en otra fecha distinta del festivo correspondiente, ya que se le dará como descanso el día 25 de diciembre y el 1 de enero.

Ropa de trabajo

Recibirán anualmente la siguiente dotación de ropa:

- * Tres juegos de camisa ó polo y dos pares de pantalones (invierno y verano)
- * Dos jersey de invierno.
- * Chaquetón para recogebolas cada 3 años

Limpiadoras y Guarda Tendrán derecho a dos juegos de uniformes completos en verano y en invierno.

Anexo II. Trabajadores de campo

El desarrollo de la actividad de los trabajadores del campo, se realizará de lunes a viernes; sábados y domingos serán de descanso. Se establece un descanso diario de 30 minutos para desayuno dentro de la jornada laboral.

Del 1 de diciembre a 28/29 de febrero

De lunes a viernes de 8:00 de la mañana a 16:00 horas

Del 1 de marzo al 30 de abril

De lunes a viernes de 7:30 de la mañana a 15:30 horas

Del 1 de mayo al 30 de septiembre

De lunes a viernes de 7:00 de la mañana a 15:00 horas

Del 1 de octubre al 30 de noviembre

De lunes a viernes de 7:30 a 15:30 horas

Ropa de trabajo

Todos los trabajadores cubiertos por este anexo, recibirán por parte de la empresa Granada Club de Golf, S.L. anualmente la siguiente dotación de ropa:

- * Dos juegos de verano. Chaquetilla, pantalón y camisa.
- * Dos juegos de invierno. Pantalón de pana, camisa y jersey
- * Un par de botas de cuero
- * Un chaquetón cada 2 años

Anexo III. Tabla salariales 2007

SALARIO BASE MENSUAL

Of. Administrativo	1.359,72 euros
Aux. Administrativo	1.031,60 euros
Caddy-Master	1.355,50 euros
Capataz	1.587,48 euros
Starter-Marshall	1.355,50 euros
Recogebolas- Ayte. Campo	1.038,32 euros
Oficial 1ª Mantenimiento	1.276,39 euros
Oficial 2ª Mantenimiento	1.080,72 euros
Oficial 1ª Mecánico	1.279,09 euros
Peón	972,30 euros
Guarda	972,30 euros
Limpiadora	972,30 euros

En virtud del art. 3 del presente convenio se establecen el siguiente plus "ad personam":

- * Para el trabajador José Manuel Canalejo Mesa un plus de 25 euros mensuales



durante el año 2007 (12 mensualidades).

* Para el trabajador Enrique Molina Escudero se establece un plus "ad personam" de 197 euros mensuales.

* Para el trabajador López Pérez, Juan se establece un plus "ad personam" de 230 euros mensuales.

Anexo IV. Acuerdos promoción

Se establece la promoción desde enero de 2007 de Enrique Molina Escudero a Oficial administrativo.

Se acuerda la promoción a Oficiales de Segunda desde Julio 2008 a los siguientes trabajadores:

-Antonio Arjona Juncal

-Jordi González Ruiz

-Faustino Salcedo Pérez.

Se pacta anticipar el 20% de la diferencia salarial entre peón y oficial de segunda a los tres peones relacionados up supra (27 euros) al inicio de este convenio e incrementado el 80% restante (81 euros+IPC) en dieciocho meses; desde el 1 de enero de 2007 hasta junio de 2008 ambos inclusive.

Se establece como criterio de promoción para ascender de Peón a Oficial de Segunda que todo trabajador que se incorpore a la empresa mantendrá la categoría de Peón mientras esté contratado de forma eventual, promocionando a Oficial de Segunda en el momento de su paso a indefinido.

La promoción a Oficial de Primera se hará siempre y cuando se encuentre vacante alguna de las cuatro plazas que actualmente existen en la empresa y se atenderá a criterios de antigüedad, así como el conocimiento y habilidades requeridas para el puesto.

